

**PARECER N.º 15/CITE/2015**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 1299 – FH/2014

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 05.12.2014, a CITE recebeu do CENTRO HOSPITALAR ..., EPE, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de médica, a exercer funções no Serviço de Urgência Médica - Cirúrgica daquele Centro Hospitalar, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** No seu pedido de horário, apresentado em 07/11/2014, a requerente refere o seguinte:

Excelentíssimo Senhor  
Presidente do Conselho de Administração  
Centro Hospitalar ..., EPE

...

**1.3.** *Nome ..., categoria médico, funcionário do quadro de pessoal do Centro Hospitalar ..., EPE, a exercer funções no Serviço de Urgência, com contrato CIT – sem termo, desde 1 de julho de 2011 vem solicitar a elaboração de um horário de trabalho flexível, para assistência ao filho ... de 5 meses de idade, com início a 01/12/2014 e*

termino previsto para 16/05/2026, ao abrigo do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

*Declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor e que pretende que o horário seja elaborado entre as 9 horas e as 19 horas.”.*

- 1.4. Em 04/12/2014, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a sua intenção de recusar para trabalhar em regime de horário flexível, tendo esta sido notificada a 05/12/2014, com base nos seguintes fundamentos:

*“Em resposta ao seu pedido referido em epígrafe, informamos que a Dr. ... foi contratada para o desempenho de funções exclusivamente no Serviço de Urgência Médica - Cirúrgica do Centro Hospitalar ..., funcionando este serviço 24 horas por dia, sete dias por semana.*

*O serviço para o qual foi contratada tem uma equipa médica, à qual pertence, dedicada ao atendimento urgente/emergente de utentes, sendo que esta equipa é responsável pela cobertura do período de trabalho diurno e noturno em dias úteis, fim de semana e feriados.*

*Nestes termos, a concessão de um horário flexível, nos termos por si requeridos e pelo período de tempo solicitado, constituiria uma grave perturbação no funcionamento do serviço com insuperáveis dificuldades no atendimento dos utentes.*

*Assim, o Concelho de Administração autoriza a elaboração de um horário flexível, com dispensa de prestação de trabalho noturno (entre as 20h00 e as 08h00), até o menor completar um ano de idade, desde que o mesmo se enquadre na escala de trabalho do serviço onde presta as suas funções, sendo imperioso que o funcionamento do mesmo tique assegurado.*

*Importa tomar em consideração as limitações e os impedimentos que a presente autorização possa comportar, no que respeita ao exercício de funções públicas ou privadas noutras instituições, nos tempos da legislação aplicável.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 2.2.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.3.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.4.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.
- 2.5.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

- 2.6.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.
- 2.7.** O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade do requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que é mãe de uma criança menor de 12 anos e que a mesma vive consigo em comunhão de mesa e habitação e juntado, para prova, atestado de residência.
- 2.10.** Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.
- 2.11.** Em resposta, sucede que a entidade empregadora não observou os prazos do procedimento a que alude o artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.12.** Na verdade, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa do pedido após os 20 dias, sem respeitar o prazo consignado pelo n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, omissão que pela alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo promove a presunção legal de aceitação do pedido pela entidade empregadora, importando, assim, a cominação de deferimento tácito do pedido do trabalhador nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Ainda assim, e quanto aos fundamentos para a intenção de recusa, os mesmos não radicam em motivos imperiosos do funcionamento do hospital ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, no caso de esta ser indispensável, na medida em que não concretizam os tempos e os períodos em que o serviço não fica assegurado, não sendo suficientes para preencher os fundamentos taxativos de que dependeria a recusa.
- 2.14.** Assim, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT, deve considerar-se o pedido aceite pelo empregador, cabendo-lhe todavia a fixação dos termos do horário flexível.
- 2.15.** Cumpre ainda destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.16.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.17.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional

que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do CENTRO HOSPITALAR ..., EPE, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., por se considerar que o mesmo foi aceite nos precisos termos em que foi formulado pela trabalhadora, de acordo com o preconizado pela alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
  
- 3.2.** A CITE recomenda ao CENTRO HOSPITALAR ..., EPE, que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, aplicáveis.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2015**